

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних городского округа город Выкса»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних городского округа город Выкса» (далее – ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса»), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. N 467 и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) Соглашения между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «ОблСовПроф», Региональным объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018 - 2020 годы;

з) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются соглашением, коллективным договором, локальным нормативным актом ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, с учетом мнения представительного органа работников и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Индексация (повышение) заработной платы работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

1.9. В случае оптимизации структуры и численности работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

1.10. Штатное расписание ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» в соответствии с уставом ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» утверждается руководителем ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса».

1.11. Министерство социальной политики Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации социального обслуживания (не более 40 процентов), а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу организации социального обслуживания.

Административно-управленческий персонал ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» - работники ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса».

Основной персонал ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» - работники ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» - работники ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», включая обслуживание зданий и оборудования.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» на основании штатного расписания, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенных к 4 квалификационному уровню ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

2.1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» повышаются:

Таблица 1

Основание повышения	Повышающий коэффициент
1. В связи с присвоением категорий по итогам аттестации:	
Должности, относящиеся к ПКГ «Средний медицинский персонал»	
II квалификационной категории	1,03
I квалификационной категории	1,07
высшей квалификационной категории	1,10
Работникам, замещающим должности по ПКГ должностей педагогических работников:	
II квалификационной категории	1,10
I квалификационной категории	1,20
высшей квалификационной категории	1,30
2. Работникам организаций социального обслуживания, замещающим должности руководителей структурных подразделений, педагогических, медицинских работников	1,25

Руководителю ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», его заместителям, главному бухгалтеру и главной медицинской сестре повышения, указанные в пунктах 1 и 2 таблицы 1, учитываются в составе оклада (должностного оклада).

2.1.4. В результате применения повышений, указанных в пункте 2.1.3 настоящего Положения, образуются новый повышенный оклад (должностной оклад) и ставка заработной платы, которые учитываются при установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организаций социального обслуживания, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.5. Работникам ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) за:

Основание повышения	Повышающий коэффициент
Наличие государственных наград, полученных за время работы в отрасли	1,1
Наличие почетных званий "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации", "Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации" и почетных званий, приравненных к поименованным, полученных до 2 марта 1994 года	1,1
Наличие ученой степени "кандидат наук"	1,1
Наличие ученой степени "доктор наук"	1,2

При наличии у работника двух или более почетных званий, соответствующих профилю ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», повышение производится по одному из оснований по выбору работника.

Повышение окладов (должностных окладов) за наличие ученых степеней «кандидат наук» и «доктор наук» по направлениям образования, имеющим приоритетное значение для отрасли социальной защиты (социального, педагогического, юридического, экономического, медицинского), осуществляется при работе по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, наличие ученых степеней по которым предусмотрено требованиями к квалификации по соответствующей должности).

При наличии у работника двух оснований (почетного звания и ученой степени) повышение производится по одному (максимальному) основанию.

2.1.6. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 2.1.5 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.7. Повышение окладов (должностных окладов) производится в следующие сроки:

- при награждении государственной наградой (присвоении почетного звания) - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении квалификационной категории по итогам аттестации со дня вынесения решения аттестационной комиссией (с даты издания соответствующего приказа).

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», руководителем ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- процентная надбавка к окладу (должностному окладу) (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.2.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

2.2.2.2. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в размере 15 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) выплата за работу в ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается следующим работникам:

- директор, заместители директора, заведующие отделениями, врачи, медицинские сестры, инструкторы по физкультуре, инструкторы по лечебной физкультуре, специалисты по социальной работе, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, учителя, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, воспитатели, музыкальные руководители, методисты, инструкторы по труду, психологи, медицинские психологи, юрисконсульты, социальные работники (при наличии высшего или среднего профессионального образования);

3) выплата в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), за фактически отработанное время, специалистам по социальной работе за работу с наиболее сложными категориями населения, в том числе с несовершеннолетними с девиантным поведением, с лицами, страдающими психическими заболеваниями;

4) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности). Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда;

5) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

б) доплата за работу в ночное время осуществляется за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Работникам ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

2.2.2.3. Процентная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы гражданам, допущенным к государственной тайне, устанавливается работникам ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», работающим на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» в конечных результатах труда.

2.3.2. Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.3. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, руководителем ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» работникам могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата за стаж непрерывной работы);
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты в связи с юбилейными датами, с праздничными датами и профессиональными праздниками.

2.3.3.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, определенную в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области (приложение 2 к настоящему Положению):

Категории работников	Основание повышения	Размер выплаты, процент
Все работники организаций социального обслуживания	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3 лет	20
	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 5 лет	30

Работникам ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», замещающим по совместительству штатные должности, указанные выплаты начисляются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2.3.3.2. При определении размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ по итогам работы учитываются показатели эффективности работы и критерии оценки деятельности работников за отчетный период, согласно «Перечня показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», утвержденного приказом руководителя и являющимся неотъемлемой частью настоящего положения и «Положения о выплатах стимулирующего характера труда, материальной помощи работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса».

Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» приказом директора ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» на основании решения, принятого на заседании Балансовой комиссии, и выплачиваются в полном объеме от установленных приказом директора ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» размеров.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются работникам (по каждой должности (группе должностей)) коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, согласно «Перечня показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», утвержденного приказом руководителя и являющимся неотъемлемой частью настоящего положения и «Положения о выплатах стимулирующего характера труда, материальной помощи работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса». Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг.

Выплата за классность водителям автомобилей всех типов, имеющих первый класс, устанавливается в размере 25 процентов, второй класс - 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год, в связи с юбилейными датами (юбилейными датами считаются 50,55,60,65 лет), праздничными датами (праздничными датами считаются 23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 4 ноября), профессиональными праздниками (профессиональными праздниками считаются день социального работника), новогодним праздником (новогодние каникулы), при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих трудовых и должностных обязанностей с учетом личного вклада работника.

Премияльные выплаты в связи с праздничными датами и профессиональным праздником устанавливаются по итогам работы за отчетный период:

-23 Февраля и 8 Марта, выплата устанавливается с учетом фактически отработанного времени (расчетный период с 01 января по 28/29 февраля);

-1 и 9 Мая, выплата устанавливается с учетом фактически отработанного времени (расчетный период с 01 января по 30 апреля);

-День социального работника, выплата устанавливается с учетом фактически отработанного времени (расчетный период с 01 января по 31 мая);

- 4 ноября (День народного единства), выплата устанавливается с учетом фактически отработанного времени (расчетный период с 01 января по 31 октября);

-Новый год и Рождество Христово – на данную выплату направляется нераспределенная часть заработной платы в течении года. Начисление выплаты производится в соответствии с начисленным фондом оплаты труда по окладам за фактически отработанное время в текущем году каждому сотруднику. Начисление производится накануне нового календарного года и выплачивается вместе с заработной платой в декабре текущего года.

Премияльные выплаты в связи с праздничными датами не выплачиваются работникам ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», проработавшим в учреждении менее двух месяцев в отчетном периоде.

Премияльная выплата в связи с юбилейной датой (юбилейными датами считаются 50,55,60,65 лет) устанавливается фиксированной суммой в размере 3000,00 рублей и не выплачивается работникам ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», проработавшим в учреждении менее двенадцати месяцев.

2.3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах субсидий на финансовое обеспечение, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса».

2.3.5. Руководитель ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

2.3.6. Учреждением реализуется Концепция комплексного сопровождения людей с расстройствами аутистического спектра и другими ментальными нарушениями (далее – Концепция). В рамках Концепции предусмотрено стимулирование сотрудников, оказывающих услуги людям с расстройствами аутистического спектра и другими ментальными нарушениями, в пределах лимитов бюджетных обязательств, исходя из объема субсидий на иные цели, предусмотренных на реализацию данной Концепции, согласно распределению средств на выполнение Плана мероприятий по комплексному сопровождению людей с расстройствами аутистического спектра в системе социального обслуживания населения Нижегородской области.

В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества оказываемых услуг, их профессиональной компетенции, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности, применении в работе современных методов организации труда, качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью учреждения, а также повышения эффективности работы Учреждения, премияльные выплаты

назначаются сотрудникам дневного отделения.

Премирование сотрудников производится в соответствии настоящим Положением в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в рамках Субсидии на реализацию Концепции комплексного сопровождения людей с расстройствами аутистического спектра и другими ментальными нарушениями.

Установление выплаты осуществляется по решению балансовой комиссии на основании индивидуальной оценки труда каждого сотрудника, при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих трудовых и должностных обязанностей с учетом личного вклада работника.

2.3.7. Учреждением реализуется Концепция Единой модели помощи детям, развития системы социального обслуживания семей с детьми и профилактики социального сиротства в Нижегородской области 2024-2028гг (далее – Концепция). В рамках Концепции предусмотрено стимулирование сотрудников социальной сферы, непосредственно работающих с семьями и детьми, находящихся в уязвимом положении и на этапе раннего социального неблагополучия, в пределах лимитов бюджетных обязательств, исходя из объема субсидий на иные цели, предусмотренных на реализацию данной Концепции, согласно распределению средств на выполнение Плана мероприятий по реализации Концепции Единой модели помощи детям, развития системы социального обслуживания семей с детьми и профилактики социального сиротства в Нижегородской области.

В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества оказываемых услуг, их профессиональной компетенции, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, качественной подготовки и реализации мероприятий и плана работы, направленных на помощь семьям и детям, недопущение разлучения детей с семьей (в случае вынужденного разлучения с семьей - скорейшее возвращение детей в кровную семью, а если это невозможно, то устройство их в замещающую семью), а также повышения эффективности работы Учреждения, стимулирующие (премиальные) выплаты назначаются сотрудникам следующих отделений:

- отделения социальной диагностики;
- отделения социально-правовой помощи;
- дневного отделения;
- педагогам -психологам, социальным педагогам отделения социальной реабилитации;
- служба сопровождения семьи и ребенка.

Премирование сотрудников производится в соответствии с настоящим Положением в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в рамках Субсидии на реализацию Концепции.

Установление выплаты осуществляется по решению балансовой комиссии на основании индивидуальной оценки труда каждого сотрудника, при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих трудовых и должностных обязанностей с учетом личного вклада работника.

3. Условия оплаты труда руководителя ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры

3.1. Заработная плата руководителя ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», его заместителя, главного бухгалтера и главной медицинской сестры состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» - министерством социальной политики Нижегородской области;
- в отношении заместителей руководителя ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», главного бухгалтера и главной медицинской сестры – руководителем ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса».

3.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда.

Группы по оплате труда руководителей определяются с учетом сложности и масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации социального обслуживания и утверждаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса».

3.4. Оклады (должностные оклады) главной медицинской сестры устанавливаются на 50 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса».

3.5. Выплаты компенсационного характера руководителю ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», его заместителям, главному бухгалтеру и главной медицинской сестре устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом 2.2 «Выплаты компенсационного характера» настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру и главной медицинской сестре устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом 2.3 «Выплаты стимулирующего характера» настоящего Положения и «Положения о выплатах стимулирующего характера труда, материальной помощи работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», при установлении выплат учитываются целевые показатели эффективности работы учреждения. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются показатели эффективности работы, согласно разработанному и утвержденному приказом руководителя Учреждения «Перечню показателей эффективности и критериев оценки деятельности сотрудников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», который является неотъемлемой частью «Положения об оплате труда работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» и «Положения о выплатах стимулирующего характера труда, материальной помощи работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса».

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области в зависимости от исполнения ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» целевых показателей эффективности работы, в том числе с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

В качестве показателя оценки эффективности работы руководителя ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» по решению министерства социальной политики Нижегородской области может быть установлен рост средней заработной платы работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

3.8. Предельные размеры выплат стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» определяется министерством социальной политики Нижегородской области.

3.9. Индексация заработной платы руководителя ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры осуществляется одновременно с индексацией заработной платы работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» по решению Правительства Нижегородской области как при формировании областного бюджета на очередной финансовый год, так и в течение очередного финансового года.

3.10. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры) определяется министерством социальной политики Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного приказом министерства социальной политики Нижегородской области от 15 мая 2018 года № 207 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Нижегородской области, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующих руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер) и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений», с учетом сложности труда, масштаба управления,

особенностей деятельности и значимости ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на очередной финансовый год и плановый период.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры и среднемесячной заработной платы работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и старшей медицинской сестры) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, соответствующего заместителя руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры на среднемесячную заработную плату работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и старшей медицинской сестры). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

В случае превышения учреждением предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры, над среднемесячной заработной платой работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) директору учреждения не устанавливаются выплаты стимулирующего характера (за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальная выплата по итогам работы, премиальная выплата в связи с юбилейными датами, с праздничными датами и профессиональными праздниками).

3.11. Условия оплаты труда руководителя ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса», формируется на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) исходя из размера субсидий организациям социального обслуживания, являющимся государственными бюджетными учреждениями Нижегородской области, на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Место выплаты заработной платы работникам организации социального обслуживания определяется коллективным или трудовым договорами.

Заработная плата выплачивается работникам ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» не реже чем каждые полмесяца, за первую половину месяца (аванс) 16 числа, за вторую половину месяца 1 числа следующего месяца. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня (ч.8 ст. 136 ТК РФ).

Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников:

- о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работникам, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.3. Руководитель ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» принимает решение об оказании материальной помощи работникам организации социального обслуживания в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются коллективным договором либо локальным нормативным актом организации социального обслуживания, утвержденным руководителем ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» по согласованию с представительным органом работников организации социального обслуживания.

Решение об оказании материальной помощи руководителям организаций социального обслуживания принимается министерством социальной политики Нижегородской области.

Таблица 1

**Размеры минимальных окладов
(минимальных должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам и повышающие коэффициенты
по замещаемой должности для работников организаций
социального обслуживания, относящихся к общепромышленным
должностям руководителей, специалистов и служащих**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада)	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня":	5 977	
1.1.	1 квалификационный уровень		1,00
1.2.	2 квалификационный уровень		1,06
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	6 497	
2.1.	1 квалификационный уровень		1,00
2.2.	2 квалификационный уровень		1,03
2.3.	3 квалификационный уровень*		1,20
2.4.	4 квалификационный уровень		1,39
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	7 796	
3.1.	1 квалификационный уровень		1,00
3.2.	2 квалификационный уровень		1,05
3.3.	3 квалификационный уровень**		1,10
3.4.	4 квалификационный уровень***		1,34

Примечание:

* Для работников, замещающих должности "заведующий общежитием", "заведующий производством (шеф-повар)", "заведующий столовой", дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу - 1,24.

** Для работников, замещающих должность "инженер-программист (программист)" 1 внутридолжностной категории, дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу - 1,09.

*** Для работников, замещающих должность ведущий "инженер-программист (программист)", дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу - 1,24.

**Размеры минимальных ставок
заработной платы по профессиональным квалификационным
группам и повышающие коэффициенты по профессиям
для работников организаций социального обслуживания,
относящихся к общепрофессиональным профессиям рабочих**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень / квалификационный разряд в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н	Минимальный размер ставки заработной платы	Повышающие коэффициенты	
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":	4 784		
1.1.	1 квалификационный уровень:			
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:			
	1 квалификационный разряд		1,00	
	2 квалификационный разряд		1,04	
	3 квалификационный разряд		1,09	
1.2.	2 квалификационный уровень:			
	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)		1,14	
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":		5 426	
2.1.	1 квалификационный уровень:			
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:			
	4 квалификационный разряд	1,00		
	5 квалификационный разряд	1,11		
2.2.	2 квалификационный уровень:			
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:			
	6 квалификационный разряд	1,23		
	7 квалификационный разряд	1,35		
2.3.	3 квалификационный уровень:			
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8	1,49		
	квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным			

	справочником работ и профессий рабочих		
2.4.	4 квалификационный уровень:		
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)		1,79

Таблица 3

**Размеры минимальных окладов
(минимальных должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам и повышающие коэффициенты
по замещаемой должности для медицинских
работников организаций социального обслуживания**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 526	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) *	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня":		
	1 квалификационный уровень	7 502	1,00
2.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":		
2.1.	1 квалификационный уровень	8 017	1,00
2.2.	2 квалификационный уровень		1,10
2.3.	3 квалификационный уровень		1,15
2.4.	4 квалификационный уровень		1,17
2.5.	5 квалификационный уровень		1,24
3.	ПКГ "Врачи и провизоры":		
3.1.	1 квалификационный уровень	9 824	1,00
3.2.	2 квалификационный уровень	10 859	1,00
4.	ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":		
	1 квалификационный уровень	11 524	1,00

Примечание:

* Повышение заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по замещаемой должности работников организаций социального обслуживания, осуществляющих предоставление социальных услуг

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 марта 2008 года № 149н	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада)	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"	10 723	1,29
2.	ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг":		
2.1.	1 квалификационный уровень	7053	1,52
2.2.	2 квалификационный уровень	8 575	1,30
2.3.	3 квалификационный уровень	10 756	1,10
3.	ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	10 839	1,15

Примечание:

* Повышение заработной платы социальным работникам, относящимся к ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг", в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

Таблица 5

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы для педагогических работников организаций социального обслуживания

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н	Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы *	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6 179	1,00
2.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня,	6 923	1,00

	1 квалификационный уровень		
3.	ПКГ должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	8 096	1,00
3.2.	2 квалификационный уровень	8 524	1,00
3.3.	3 квалификационный уровень	8 951	1,00
3.4.	4 квалификационный уровень	9 377	1,00
4.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, 2 квалификационный уровень	10 230	1,04

Примечание:

* 1. Для работников профессиональных образовательных организаций системы социальной защиты населения, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников и к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, устанавливается повышенный на 30 процентов размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2. Для педагогических работников организаций социального обслуживания, за исключением педагогических работников, указанных в пункте 1 настоящего примечания, замещающих должности: воспитатель, мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, устанавливается повышенный на 15 процентов размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. Для педагогических работников организаций социального обслуживания, за исключением педагогических работников, указанных в пункте 1 настоящего примечания, замещающих должности: учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), преподаватель, педагог-психолог, социальный педагог, методист, устанавливается повышенный на 23,5 процента размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Педагогическим работникам организаций социального обслуживания, осуществляющим образовательную деятельность на территории Нижегородской области, минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом учебной нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями формирует минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**Порядок
исчисления стажа работы для установления надбавки
за продолжительность непрерывной работы в организациях
социального обслуживания, находящихся в ведении
Нижегородской области**

(далее - Порядок)

1. В стаж работы работникам ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в медицинских организациях независимо от форм собственности, организациях системы Государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр медицинских образовательных организаций высшего образования;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в образовательных организациях высшего образования и научно-исследовательских организациях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах здравоохранения, медицинских организациях, органах социальной защиты населения, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации при условии, если за ним непосредственно следовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских должностях в здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы Комитета государственной безопасности СССР, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в медицинские организации, организации социального обслуживания населения и организации социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации

Федерации не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации в период учебы студентам медицинских образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнслужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2. Стаж работы сохраняется:

при поступлении на работу в организации социального обслуживания населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.1. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из медицинских организаций, организаций социального обслуживания населения и организаций социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из медицинских организаций, организаций социального обслуживания населения и организаций социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах пунктов 1, 2 таблицы 7 Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Общества Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных организаций, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- со дня увольнения с предприятий и из организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции

медицинских организаций, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.2. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из медицинских организаций, организаций социального обслуживания населения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- после возвращения с работы в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

2.3. Не позднее трех месяцев:

- после окончания образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией медицинской организации, организации социального обслуживания населения и организации социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации (подразделения), сокращением штатов;

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы Комитета государственной безопасности СССР, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, не считая времени переезда.

2.4. Не позднее шести месяцев:

- со дня увольнения в связи с ликвидацией медицинской организации, организации социального обслуживания населения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.5. Не позднее одного года:

- со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации.

2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного

загрязнения;

- зарегистрированным на бирже труда как безработные; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- пенсионерам, вышедшим на пенсию (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям) из медицинской организации, организации социального обслуживания населения или организации социального обслуживания населения субъекта Российской Федерации;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из медицинских организаций, организаций социального обслуживания населения и организаций социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в медицинских организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в организациях системы здравоохранения (кафедрах образовательных организаций высшего образования, научно-исследовательских организациях и других), не входящих в номенклатуру медицинских организаций, в период обучения в медицинских образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в медицинских организациях. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

2.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1 - 2.5 пункта 2 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и номенклатурой организаций социального обслуживания населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, указанных в настоящем Порядке.